

**Convention collective régionale**

IDCC : 172. – **INTERRÉGIONALE DE L'INDUSTRIE  
DU BOIS DE PIN MARITIME  
EN FORÊT GASCOGNE  
(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

**ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2004**  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE  
NOR : *ASET0550152M*  
IDCC : 172

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'adaptation de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétence individuelle et collective.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle ; Les signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession.

Dans ce sens, elles expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver et développer l'emploi.

C'est pourquoi les organisations professionnelles et syndicales de salariés de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne signataires ont convenu de mettre en œuvre par le présent accord les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation tout au long de la vie et à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, en tenant compte des spécificités du secteur du bois de pin maritime en forêt de Gascogne et des attentes réciproques des partenaires sociaux.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités liées à l'article 1<sup>er</sup> – Champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

## CHAPITRE II

### *Prospective des métiers et des qualifications*

#### **Article 2**

##### *L'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications*

En application de l'article L. 934-2 de la loi du 4 mai 2004 et de l'ANI du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche décide de mettre en place un observatoire régional prospectif des métiers et qualifications pour les activités relevant de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

#### 2.1. Objet

Il s'agira de :

- mettre à disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- anticiper les évolutions en matière d'emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- offrir un outil d'aide à la décision pour tous ceux qui contribuent à la mise en adéquation des besoins et de l'offre de recrutement ou de formation pour la branche.

#### 2.2. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire se réunit au moins 2 fois par an et chaque fois que ses membres le jugeront nécessaire. Il examine et valide les missions, le programme de travail ; il se prononce sur les résultats des travaux.

L'observatoire créé par le présent accord fonctionnera sur la base des moyens qui lui seront attribués au titre des fonds qui seront prélevés sur les contributions versées par les entreprises au titre de la professionnalisation.

A cet effet, il est constitué un comité paritaire de pilotage composé de 2 membres par organisation syndicale signataire du présent accord et autant de membres pour les employeurs.

Les organisations professionnelles s'engagent à :

- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires ;
- assurer le secrétariat de l'observatoire (convocation, préparation des dossiers, etc.).

La prise en charge des coûts de fonctionnement de l'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications et les remboursements de frais (salaires, repas, déplacement, hébergement) seront assurés par l'OPCIBA sur la base et les modalités pratiquées par l'OPCIBA et sur présentation de justificatifs ; Ils seront imputés sur les contributions visées aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord.

Ce temps sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel à l'échéance normale.

L'observatoire devra être en mesure d'apporter toutes justifications des coûts et frais engagés, de présenter un état des dépenses liées à son fonctionnement ainsi qu'un état récapitulatif de son financement et des modalités d'affectation de sa dotation.

### CHAPITRE III

#### *De la formation tout au long de la vie professionnelle*

##### **Article 3**

###### *Objectif*

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;

- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

## **Article 4**

### *De la professionnalisation*

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

Ils peuvent être conclus à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

#### 4.1. Les contrats de professionnalisation

##### 4.1.1. Objectifs.

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- une qualification professionnelle reconnue ;
- une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime reconnue dans une autre convention collective de branche.

##### 4.1.2. Liste des qualifications prioritaires :

- achat et logistique ;
- administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique ;
- commercial, développement export, marketing/vente ;
- création, conception ;
- gestion de production ;

- GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité et environnement ;
- technologies de production et d'information ;
- productique ;
- opération de production : sciage, délignage, triage, rabotage, etc.

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 4.1.7.

#### 4.1.3. Publics.

Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.

Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à l'ANPE.

#### 4.1.4. Rémunérations minimums.

Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du SMIC ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du SMIC.

Pour ceux qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau supérieur ou égal au niveau IV :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du SMIC ;
- salariés âgés de plus de 21 ans : 85 % du SMIC.

Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans : 100 % du SMIC ou 85 % du salaire professionnel catégoriel correspondant à la classification professionnelle résultant de l'accord du 10 avril 2002 figurant au contrat du bénéficiaire pendant la durée du CDD ou l'action de professionnalisation du CDI.

#### 4.1.5. Conditions de prise en charge.

L'OPCIBA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 11.1.

#### 4.1.6. Caractéristiques.

##### Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminé ou à durée indéterminée.

##### Durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité à titre dérogatoire de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois :

- lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la branche, l'exige.

#### Durée de la formation

La formation (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou, par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose des moyens de formation nécessaires et adaptés, et répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCIBA.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat ou de 1 500 heures :

- pour ceux qui visent des formations diplômantes ;
- pour les bénéficiaires n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel de la branche.

#### 4.1.7. Développement de la fonction tutorale.

##### Objectifs

Un certain nombre d'entreprises recourt à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance.

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

##### Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCIBA pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteurs dans la limite d'un stage par salarié tous les 6 ans ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 11.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Toutefois, pour lui permettre d'assurer au mieux son rôle de tuteur, l'intervalle minimal entre 2 formations est réduit à 4 ans lorsque, durant 4 années consécutives, le salarié concerné n'a pas exercé de fonction tutorale.

### Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant par exemple une prime de tutorat, une gratification, une qualification adaptée, des congés, etc.

Ils rappellent que la négociation d'entreprise constitue un moyen pour définir le type de valorisation développé ci-dessus.

## 4.2. Les périodes de professionnalisation

### 4.2.1. Publics et objectifs.

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles concernent :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives menées dans le cadre de l'observatoire prospectif ;
- les salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;

- d’acquérir une qualification professionnelle, nécessaire aux industries du bois de pin maritime reconnue dans une autre convention collective de branche ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire des industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

#### 4.2.2. Durée de la formation.

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 28 heures (sauf exception validée par l’OPCA dont dépend l’entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1 190 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche.

#### 4.2.3. Listes des qualifications accessibles :

- achat et logistique ;
- administration : gestion, ressources humaines, comptabilité, informatique ;
- commercial, développement export, marketing/vente ;
- création, conception, design industriel ;
- gestion de production ;
- GPAO (automatisme, commandes numériques, etc.) ;
- maintenance, mécanique ;
- qualité et environnement ;
- technologies de production et d’information ;
- productique ;
- opérations de production : sciage, délignage, rabotage, triage, etc. ;
- transport, manutention.

Ayant pour objet la formation et le perfectionnement :

- des personnels de production et des services administratifs ;
- de l’encadrement et plus particulièrement de l’encadrement de proximité ;
- des tuteurs.

#### 4.2.4. Liste des publics prioritaires.

Les personnels de production ou des services dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail ou qui rencontrent des difficultés d’adaptation dans leur emploi, notamment :

Les opérateurs de production et les employés des services administratifs dont les postes intègrent des technologies nouvelles, dont les tâches deviennent plus complexes et gagnent en autonomie et en réactivité.

Les personnels commerciaux qui doivent faire face aux enjeux des nouveaux marchés, des nouveaux produits et modes de consommation et au développement de l’export.

Les techniciens et agents de maîtrise dont les rôles sont profondément transformés : formations générales, formations développant les compétences techniques, notamment la recherche et l'innovation, et l'aptitude à animer des équipes.

Les ingénieurs et cadres dont les fonctions requièrent de nouvelles compétences : maîtriser les disciplines telles que la démarche stratégique, le marketing, l'analyse financière, le contrôle de gestion, la logique approvisionnement...

Pour ces catégories de salariés, en fonction des ressources de l'OPCIBA et conformément à ses règles de fonctionnement, les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité sur les fonds réservés aux périodes de professionnalisation, à une participation financière de celui-ci.

#### 4.2.5. Modalités de mise en œuvre.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l'OPCIBA.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

### **Article 5**

#### *Développement de l'apprentissage*

##### 5.1. Les enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord ;
- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés.

Les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- de développer l'apprentissage et les premières formations technologiques et professionnelles ;

- d'assurer le développement des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
- de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

En outre, pour tenir compte des modifications déjà intervenues dans l'organisation sectorielle de l'apprentissage et de celles qui pourraient résulter de la réforme législative, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver dans les meilleurs délais afin de mettre au point :

- l'examen de la faisabilité d'une mutualisation de la taxe d'apprentissage ;
- le suivi de la répartition de la taxe d'apprentissage ;
- la coordination des initiatives nationales et régionales en matière d'apprentissage.

La commission paritaire de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance (professionnalisation) et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :

- sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises ;
- formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- création d'outils pédagogiques innovants.

Elle peut, par ailleurs, proposer aux organismes gestionnaires des CFA du secteur :

- des ouvertures ou des fermetures de sections ;
- des conditions générales d'admission des apprentis ;
- de l'organisation et du déroulement des formations.

De manière générale, elle est informée des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des CFA ; pour ce faire, elle est notamment destinataire du procès-verbal de toutes les réunions des conseils de perfectionnement de chacun des CFA concernés ; elle a notamment connaissance des budgets prévisionnels et réalisés tels que transmis aux services régionaux compétents.

La commission paritaire de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne est également tenue au courant de l'activité alternance des organismes gestionnaires des CFA visés à l'article 11.3.

## 5.2. Fonctionnement des CFA

Afin d'accompagner le développement des CFA de la branche, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de leurs dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre du « 0,15% » ou du « 0,50% » par l'OPCIBA :

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies article 11.3 vers les CFA de la branche.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés présentera sa demande à la section paritaire compétente de l'OPCIBA.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l'OPCIBA.

## **Article 6**

### *Plan de formation*

#### 6.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences :

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

#### 6.2. Types d'actions

##### 6.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail.

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

##### 6.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur, ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures.

##### 6.2.3. Actions de développement des compétences des salariés.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

## Article 7

### *Modalités particulières*

#### 7.1. Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la branche industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie au 1<sup>er</sup> janvier 2005 bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2005 ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Le DIF est « transférable » en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisé est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas « transférable ».

Les partenaires sociaux ouvrent la possibilité de transférabilité du DIF au sein d'un même groupe (au sens de l'article L. 439-1 du code du travail), relevant du présent champ d'application, à la conclusion d'un accord de groupe (entité juridique d'employeurs/organisations syndicales représentatives au plan national) en définissant les modalités.

## 7.2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives, notamment la formation ouverte et à distance qui est l'une des priorités du conseil régional d'Aquitaine.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de communication dans la mesure où ils facilitent l'auto-formation, notamment le « e-formation », pourront être imputables au titre du plan.

## CHAPITRE IV

### *Dispositions particulières*

#### **Article 8**

##### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

## **Article 9**

### *Insertion professionnelle des travailleurs handicapés*

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

Ce titre complète notamment l'accord du 21 décembre 1994 relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle modifié par avenant du 29 mars 1995.

Les entreprises relevant du champ de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord sont tenues d'affecter à l'OPCIBA tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue

## **Article 10**

### *Participation au développement de la formation professionnelle continue*

#### **10.1. Entreprises de 10 salariés et plus**

Pour les salaires versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- Versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF (congé individuel de formation).
- Versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCIBA.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- les dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon es conditions définies à l'article 11.3 ;
  - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif régional des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;
  - les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 15.4 ;
  - 0,10 % des 0,50 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du DIF.
- Une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation est versée selon les modalités suivantes :
- avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N - 1 (brut fiscal déclaré sur la DADS) est obligatoirement versé à l'OPCIBA Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
  - avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1, le solde des sommes qui n'aura pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N, pourra être versé à l'OPCIBA,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 10 salariés au titre de leur plan de formation, notamment en fonction du montant du versement de la contribution reçue à ce titre.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visées à l'article 11.2.

## 10.2. Entreprises de moins de 10 salariés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser en totalité à l'OPCIBA 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, elles sont tenues de verser en totalité à l'OPCIBA 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;

- des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon les conditions définies à l'article 11.3 ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire régional prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2 ;
- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 11.4.

0,05 % des 0,15 % des rémunérations de l'année de référence sont affectés à la mutualisation du DIF.

L'affectation du solde sera consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 11.2.

## **Article 11**

### *Dispositions spécifiques*

#### 11.1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCIBA prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base maximum est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation entre 5 € et 12 € selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCIBA

#### 11.2. Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCIBA assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

##### 11.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15,24 € par heure de formation – durée maximale 35 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;

- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

#### 11.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteur dans la limite de 3 par tuteur, étant entendu que chaque tuteur n'aura que 3 salariés en situation de professionnalisation simultanément.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

#### 11.3. Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l'article 5.2 du présent accord :

- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 5.2, une provision équivalente à 10 % minimum des sommes collectées par l'OPCIBA au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice notamment des CFA des industries du bois en région Aquitaine.
- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 5.2, une provision équivalente à 10 % minimum des sommes collectées par l'OPCIBA au titre de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice des CFA du bois, notamment des CFA du bois en région Aquitaine.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées aux CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

#### 11.4. Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCIBA assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 0,50 % ».

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

### **Article 12**

#### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants sauf dispositions plus favorables.

### **Article 13**

#### *Suite au présent accord*

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différentes dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation de l'expérience et au passeport formation A cet effet, ils engageront des négociations pour conclure sur des dispositions complétant le présent accord.

D'autre part, toute clause du présent accord sera complétée en conséquence par avenant.

### **Article 14**

#### *CPREFP*

Afin de permettre d'approfondir les questions d'emploi et de formation relatives aux secteurs de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les partenaires sociaux détermineront à cet effet par un accord – visant à constituer une commission paritaire régionale de l'emploi, de la formation professionnelle en précisant son rôle, ses missions et ses moyens. Néanmoins les conclusions et les travaux de cette commission, qui modifieraient les dispositions de la convention collective régionale et des accords relatifs à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne seront soumises pour accord aux partenaires sociaux de la commission paritaire de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

### **Article 15**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

### **Article 16**

#### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord s'applique à partir du premier jour qui suit son dépôt. Il s'appliquera aux contributions dues pour le 28 février 2005.

### **Article 17**

#### *Clause de sauvegarde*

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent accord postérieur à sa date de signature.

D'autre part, en cas de modifications des dispositions législatives et réglementaires qui rendraient inapplicables le présent accord, la partie patronale convoquera une négociation dans un délai maximum de 3 mois. Cette négociation aurait pour effet d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

## **Article 18**

### *Adhésion*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, non signataires du présent accord, pourront y adhérer en application de l'article L. 132.7 du code du travail. Celles-ci notifieront leur adhésion par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires du présent accord. Copie de la notification sera déposée à la DDTEFP et au greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux, le 14 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIRPM ;  
GAFP ;  
GSFCPM.

#### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;  
CGT ;  
FG-BTP bois CGT-FO ;  
FIBOPA CFE-CGC ;  
FNCB CFDT.